EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2014-2015

Côte-Nord

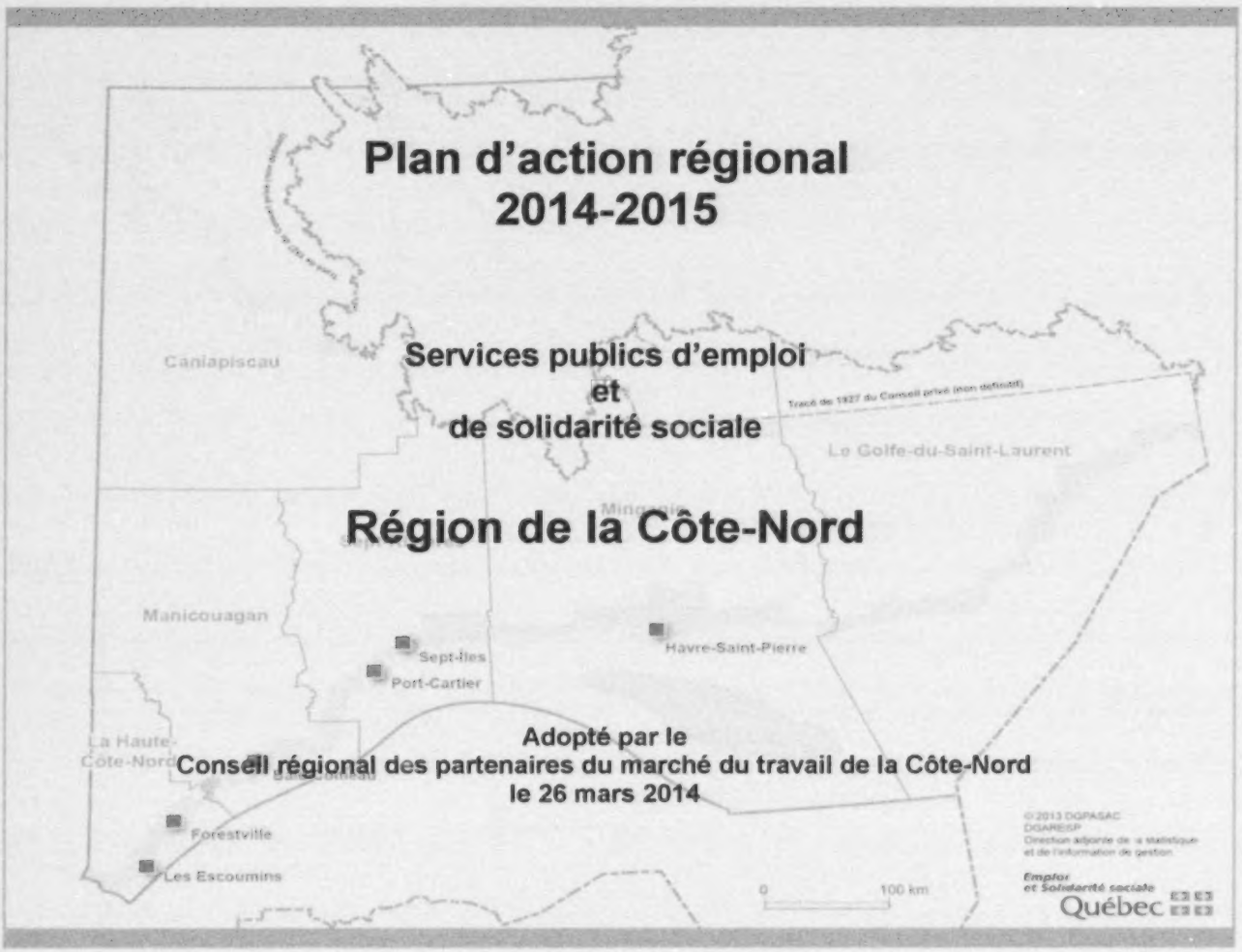
Québec

CYCLE DE PLANIFICATION 2014-2018

Plan d'action régional 2014-2015

Services publics d'emploi et de solidarité sociale

Région de la Côte-Nord



Adopté par le
Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord
le 26 mars 2014

Emploi Québec
Côte-Nord

Direction
Réginald Caron, directeur régional
Candide Tremblay, DPPIMT-SE et DSO par intérim

Coordination, recherche, rédaction, mise en page et révision
Équipe du partenariat, de la planification et de l'information sur le marché du travail
Équipe du soutien aux opérations
Conseil régional des partenaires du marché du travail

© Gouvernement du Québec

TABLE DES MATIÈRES

Mot du président et du directeur régional 4

1. Présentation générale des services publics d'emploi et de la solidarité sociale 5
2. L'évolution de l'environnement et les principaux enjeux du marché du travail 8
3. Les orientations 2014-2015 d'Emploi-Québec, les axes d'intervention et les stratégies 21
4. Les facteurs de contingence 33
5. Les annexes 34

MOT DU PRÉSIDENT ET DU DIRECTEUR RÉGIONAL

C'est avec plaisir que nous vous présentons le plan d'action 2014-2015 d'Emploi-Québec Côte-Nord. Ce plan, qui débute le nouveau cycle de planification 2014-2018, a été adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail le 26 mars 2014. Par cet exercice de planification, nous présentons nos engagements en matière de développement de la main-d'œuvre et de la solidarité sociale.

La planification liée aux services publics d'emploi s'inscrit en cohérence avec la planification stratégique 2014-2018 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et celle de la Commission des partenaires du marché du travail. La planification tient également compte des diverses stratégies visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre suffisante pour répondre aux besoins des entreprises sur l'ensemble du territoire québécois.

Emploi-Québec Côte-Nord doit faire face à différents défis tels que l'incertitude quant à l'évolution de l'économie mondiale et ses possibles répercussions sur le marché du travail tant québécois que nord-côtier, à l'enjeu démographique lié principalement au vieillissement de la population avec le risque que cela comporte pour le niveau de vie de ses citoyennes et ses citoyens ainsi que pour l'équilibre du marché du travail. Les retombées positives prévues avec le ***Plan Nord*** se font attendre et plusieurs promoteurs tardent à investir en raison des variations connues dans le secteur minier, donc du prix des métaux.

Trois importants enjeux viennent encadrer les actions d'Emploi-Québec pour ce nouveau cycle de planification : l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises, l'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes en favorisant la mobilisation vers l'emploi et l'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne.

Emploi-Québec Côte-Nord et le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord présentent, par ce plan d'action 2014-2015, les orientations et les stratégies qui seront mises en œuvre afin de fournir une main-d'œuvre mieux formée, qualifiée et compétente permettant aux entreprises d'accroître leur productivité et de combler leurs besoins de main-d'œuvre.

En terminant, nous tenons à remercier les principaux acteurs et partenaires du marché du travail nord-côtier préoccupés par les questions de main-d'œuvre, ainsi que l'ensemble du personnel d'Emploi-Québec Côte-Nord, qui contribueront à la réussite de ce plan.

Réginald Caron
Directeur régional
Emploi-Québec de la Côte-Nord

Guillaume Tremblay
Président
Conseil régional des partenaires
du marché du travail de la Côte-Nord

1. PRÉSENTATION GÉNÉRALE DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

L'agence Emploi-Québec relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. À ce titre, elle assume la responsabilité de la gestion des services publics d'emploi et des services de solidarité sociale. Cette double responsabilité vise à assurer à la population des services accessibles et adaptés aux particularités des clientèles. Aussi, avec l'intégration de Services Québec, le Ministère simplifie l'accès à des services gouvernementaux et contribue à la prospérité et à la solidarité sociale.

1.1 La mission

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

1.2 Sa vision

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail. Par ses interventions, l'agence vise à favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre de Québécoises et de Québécois et à mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail, à développer les compétences et à accroître la productivité de la main-d'œuvre ainsi qu'à améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines et de formation dans les entreprises. Aussi, grâce à l'engagement de son personnel et avec le soutien de ses partenaires, le Ministère vise à être reconnu par les citoyens et les entreprises comme la référence en matière de développement de la main-d'œuvre, de solidarité sociale et de prestation de services novatrice et adaptée.

1.3 Son offre de service

Emploi-Québec Côte-Nord est présent sur l'ensemble du territoire par ses six centres locaux d'emploi et sa direction régionale. Également par un conseil régional des partenaires du marché du travail dont l'une de ses responsabilités est l'établissement du plan d'action régional. Le plan d'action constitue un moyen de mobiliser et de susciter la collaboration des partenaires régionaux afin d'optimiser les interventions pour répondre aux difficultés et aux besoins du marché du travail.

Les services d'emploi et de solidarité sociale offerts aux individus s'inscrivent dans un continuum de services axé sur l'emploi, c'est-à-dire qui permet d'assurer un parcours fluide et un accompagnement des personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail.

1.4 Les services publics d'emploi

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre ainsi qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois.

En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit également des services d'emploi spécialisés aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi, de même qu'aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

1.5 Les services de solidarité sociale

Conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, elle soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les incite à exercer des activités facilitant leur insertion sociale et professionnelle et leur participation active à la société.

Ainsi, par leurs interventions, les services d'emploi et de solidarité sociale contribuent à l'atteinte des objectifs gouvernementaux visant l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois et la réduction de la pauvreté.

1.6 Services Québec

Avec l'intégration de Services Québec au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en 2013, des services sont offerts aux citoyens et aux entreprises de tout le territoire du Québec. Un guichet unique multiservice permet un accès simplifié à un grand nombre de services et de programmes offerts par les ministères et les organismes du gouvernement du Québec.

1.7 Son cadre de gestion

L'action d'Emploi-Québec s'inscrit dans le cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec. Celui-ci est fondé sur des résultats mesurables répondant aux cibles et aux objectifs définis préalablement en fonction des services à fournir. Le cadre de gestion d'Emploi-Québec est défini dans sa convention de performance et d'imputabilité. Celle-ci précise notamment les indicateurs servant à l'établissement des cibles et à la reddition de comptes.

Emploi-Québec rend publics son plan d'action annuel et son rapport de gestion et les dépose à l'Assemblée nationale. De plus, son plan d'action est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi, tels qu'ils ont été convenus avec le gouvernement fédéral dans l'entente Canada-Québec relative au marché du travail.

Afin de tirer le meilleur parti de la gestion par résultats, Emploi-Québec Côte-Nord gère ses interventions de façon décentralisée et en partenariat notamment avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail. Elle s'appuie aussi sur l'expertise d'un réseau d'organismes œuvrant au développement de l'employabilité.

1.8 Le partenariat

Le partenariat constitue la pierre angulaire à partir de laquelle prennent forme nos interventions en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi ainsi que de la lutte à la pauvreté.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Côte-Nord est l'instance constituant la structure partenariale régionale du marché du travail. Il a pour responsabilité de

définir les problèmes du marché du travail et de collaborer activement à l'élaboration de notre plan d'action régional en ce qui a trait aux services publics d'emploi.

Également avec ses partenaires de concertation, notamment la Conférence régionale des élus, la Conférence administrative régionale, les conseils d'administration des centres locaux de développement où siègent les directeurs des centres locaux d'emploi, le comité MELS-MESS, le Forum régional des ressources externes en employabilité, Emploi-Québec peut mettre en commun des priorités, des orientations et des stratégies et ainsi poser les gestes afin de travailler conjointement à résoudre les principaux problèmes et défis de notre marché du travail. Il y a aussi les partenaires de services, qui, par un engagement contractuel, offrent à des clientèles ciblées par le plan d'action des activités et des services visant le développement de l'employabilité. Les carrefours jeunesse emploi pour la mesure « Jeunes en action » et la clientèle visée par cette dernière, les centres locaux de développement avec la mesure « Soutien au travail autonome » pour ceux et celles désirant être en affaires. Aussi, les ressources externes en employabilité qui œuvrent auprès des clientèles plus ou moins prêtes à intégrer le marché du travail et qui offrent une aide complémentaire à celle des centres locaux d'emploi.

Outre les partenaires énoncés plus haut, il existe d'autres partenariats tels des tables de concertations ou des tables sectorielles, des comités de travail tant sur les thèmes de l'emploi, de la formation de la main-d'œuvre, de la persévérance et de la réussite scolaire que sur le développement social et la lutte à la pauvreté.

2. L'ÉVOLUTION DE L'ENVIRONNEMENT ET LES PRINCIPAUX ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL

2.1 Le marché du travail

La Côte-Nord s'étend sur un territoire de 1 300 km le long de la rive nord du Saint-Laurent entre la rivière Saguenay et le Labrador. Couvrant 237 000 km^2, la région s'étire au nord jusqu'à Schefferville près du 55^e parallèle, soit environ 600 km au nord de Sept-Îles.

Tableau 1
Population, région de la Côte-Nord

	2001^r	2006^r	2012^r	2013^p	Variation 2013-2012
Caniapiscau	4 241	3 996	4 349	4 363	0,32 %
La Haute-Côte-Nord	13 133	12 352	11 458	11 382	-0,66 %
Le Golfe-du-Saint-Laurent	5 709	5 545	5 068	5 049	-0,37 %
Manicouagan	34 191	33 250	32 297	32 189	-0,33 %
Minganie	6 829	6 414	6 682	6 723	0,61 %
Sept-Rivières	35 381	35 012	35 743	35 846	0,29 %
Côte-Nord	**99 484**	**96 569**	**95 597**	**95 552**	-0,05 %
Ensemble du Québec	**7 396 415**	**7 631 873**	**8 084 059**	**8 155 334**	0,9 %

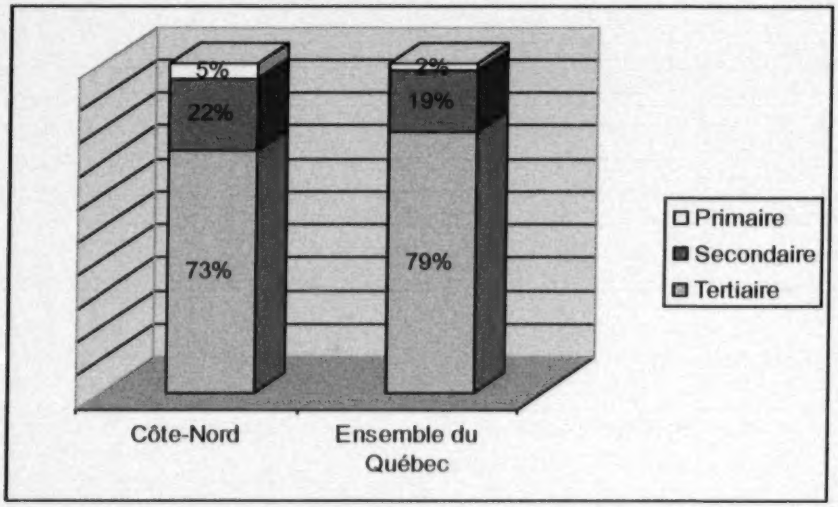
r = Données révisées p = Données provisoires (estimation)
Sources : Institut de la statistique du Québec, Direction des statistiques sociodémographiques;
Statistique Canada, Division de la démographie.

Selon les estimations de Statistique Canada, en 2013 la population de la Côte-Nord était de 95 552 personnes, ce qui représente une baisse de 0,05 % par rapport à 2012 et de 1,05 % depuis 2006. Entre 2006 et 2013, la population de l'ensemble du Québec progressait de 0,9 %.

Administrativement, la Côte-Nord se subdivise en MRC, soit, d'ouest en est, la Haute-Côte-Nord, Manicouagan, Sept-Rivières, Caniapiscau, Minganie et le Golfe-du-Saint-Laurent, autrefois appelé la Basse-Côte-Nord. Six centres locaux d'emploi desservent la population, soit ceux des Escoumins, Forestville, Baie-Comeau, Port-Cartier, Sept-Îles et Havre-Saint-Pierre.

La Côte-Nord est un vaste territoire de ressources. Dans la région, l'économie s'est développée en fonction de l'exploitation de ses richesses naturelles que sont la pêche, la forêt, les mines et l'hydroélectricité. De même, l'industrie manufacturière n'existe qu'en fonction de l'exploitation de l'une au l'autre de ces ressources ou comme activité de sous-traitance aux entreprises qui exploitent ces ressources. Quant à l'industrie tertiaire, outre le commerce et le secteur gouvernemental, elle est dominée par trois grands secteurs : le transport, la production d'électricité et le tourisme.

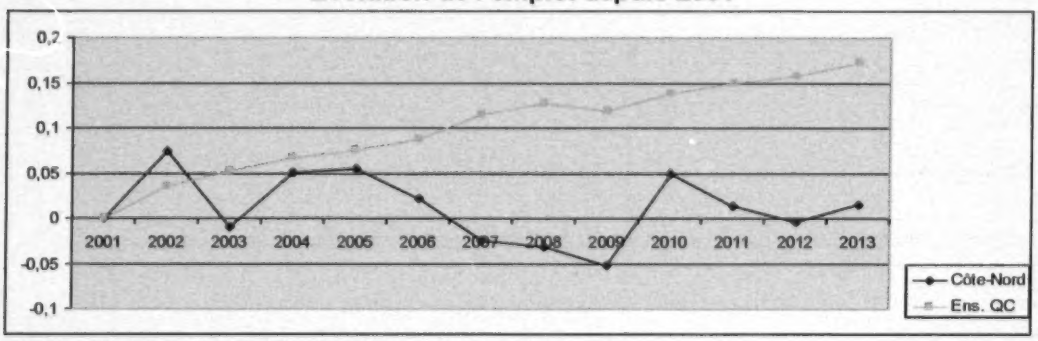
Graphique 1
Emploi par secteur en 2013



Source : Statistique Canada, *Enquête nationale sur la population active.*

L'emploi a fluctué de façon importante au cours des dernières années. Comme le montre le graphique 2, après un sommet en 2002, il a amorcé une diminution quasi continue jusqu'en 2009. Une succession d'événements expliquent ce recul, notamment le conflit du bois d'œuvre avec les États-Unis, la diminution des attributions forestières, la fin des travaux aux chantiers de la rivière Toulnustouc et de l'aluminerie Alouette et la récession économique qu'a entraînée la crise financière américaine.

Graphique 2
Évolution de l'emploi depuis 2001



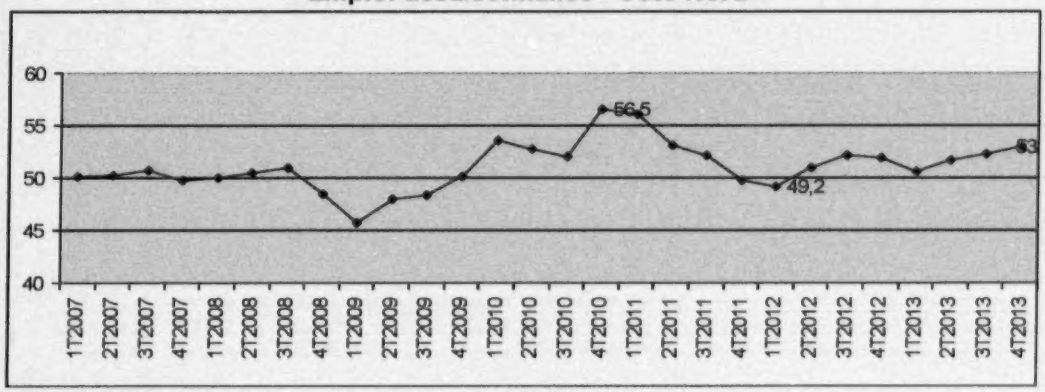
Source : Statistique Canada, *Enquête nationale sur la population active.*

Ce recul de l'emploi a eu des conséquences sur l'optimisme des travailleurs qui ont quitté la population active et même la région au lieu de devenir chômeurs. Entre 2000 et 2009, la population active a diminué de 9,7 %, entraînant une diminution du taux de chômage, qui est passé de 11,6 % à 9,8 %.

La récession qui a affecté l'ensemble des économies mondiales a été de courte durée sur la Côte-Nord. Comme le montre le graphique 3, à peine six mois se sont écoulés entre le sommet

atteint au troisième trimestre de 2008 et le creux du premier trimestre de 2009. Par la suite, la reprise a été importante, aidée par la croissance dans les mines et la construction. Au total, près de 11 000 emplois ont été créés sur une période de 21 mois. À partir du premier trimestre de 2011, le niveau de l'emploi a diminué jusqu'au premier trimestre de 2012. L'emploi a par la suite amorcé une lente progression pour atteindre un total de 53 000 emplois au 4e trimestre de 2013. On observe toutefois un léger fléchissement au 1er trimestre de 2014 selon les chiffres de Statistique Canada et de l'Institut de la statistique du Québec.

Graphique 3
Emploi désaisonnalisé - Côte-Nord



Source : Statistique Canada, *Enquête nationale sur la population active.*

Il est assez difficile d'expliquer l'ampleur de ce recul de l'emploi sur la Côte-Nord en 2011, au moment où les secteurs de la construction et des mines affichaient une croissance remarquable. Cependant, il faut toujours interpréter les chiffres avec prudence. Ces données sont tirées de petits échantillons et les marges d'erreur sont grandes. Ainsi, la croissance de plus de 5 000 emplois en 2010 peut paraître un peu forte et la diminution qui s'ensuivit surprenante.

Entre 2012 et 2013, les niveaux de l'emploi et de la population active s'accroissent sur la Côte-Nord de 2,0 % et 2,3 % respectivement. Le taux de chômage recule de 0,3 point de pourcentage pour atteindre 7,9 %, comme le montre le tableau 2.

Tableau 2
Indicateurs du marché du travail - Côte-Nord

	2011	2012	2013	Var. % 2013/2012
Population active (en millier)	56,5	55,4	56,7	2,3 %
Emploi total (en millier)	52,1	51,2	52,2	2,0 %
Chômeurs (en millier)	4,4	4,2	4,5	7,1 %
Taux d'activité %	62,3	61,0	62,4	
Taux de chômage %	7,8	7,6	7,9	
Taux d'emploi %	57,4	56,4	57,4	

Tableau 3
Indicateurs du marché du travail - Ensemble du Québec

	2011	2012	2013	Var. % 2013/2012
Population active (en millier)	4 253,6	4 285,8	4 365,1	1,0 %
Emploi total (en millier)	3 915,1	3 953,6	4 032,2	1,2 %
Chômeurs (en millier)	338,5	332,3	332,9	-0,9 %
Taux d'activité %	65,4	65,2	65,2	
Taux de chômage %	8,0	7,8	7,6	
Taux d'emploi %	60,2	60,1	60,3	

Si le secteur des mines et celui de la construction ont été les moteurs de la reprise, il semble que le recul du prix du minerai de fer et de l'aluminium ait entraîné un ralentissement de la croissance dans les mines et dans l'industrie de l'aluminium en 2012 et 2013. Plusieurs projets annoncés ont été retardés. Toutefois, la poursuite d'une forte activité sur les chantiers de construction du complexe hydroélectrique de la rivière Romaine et les gros travaux routiers sont des facteurs importants de la croissance de l'emploi sur la Côte-Nord. La Commission de la construction du Québec prévoyait pour 2013 une baisse du volume des heures travaillées pour toutes les régions, à l'exception de la Côte-Nord qui maintiendrait son volume d'activités.

La reprise dans le secteur forestier dépendra de la vigueur dans le secteur de la construction aux États-Unis. La demande de travailleurs dans le sous-secteur de la santé et des services sociaux a augmenté et la tendance devrait se poursuivre compte tenu du vieillissement de la population.

Pour l'année 2014, il convient d'être prudent même si les perspectives s'annoncent meilleures, vu la lente progression de l'économie américaine et de la reprise encore fragile de l'économie européenne récemment sortie de la récession. L'économie chinoise affiche encore une croissance relativement élevée, mais les autres pays émergents semblent s'essouffler. L'économie québécoise pourrait profiter de la vigueur maintenue ou retrouvée des économies américaine, européenne et chinoise.

Sur la Côte-Nord, malgré le report de plusieurs projets d'agrandissement et de modernisation dans les mines et dans l'industrie de l'aluminium, l'emploi devrait au moins se maintenir grâce à la poursuite des travaux sur les chantiers de la rivière Romaine et les travaux d'infrastructures liés au projet du Plan Nord ainsi qu'aux investissements attendus pour le développement de l'industrie touristique.

Selon les prévisions d'Emploi-Québec, la croissance de l'emploi serait d'environ 1,1 % par année d'ici 2016. En ajoutant le nombre de personnes qui prendront leur retraite, ce sont environ 10 200 emplois qui seront disponibles au cours de cette période sur la Côte-Nord. En 2016, selon les mêmes prévisions, le taux de chômage atteindra 6,0 % avec un total de 3 500 chômeurs. Notons cependant que les statistiques non encore disponibles pour la période 2013-2017 pourraient modifier le niveau de la croissance annuelle de l'emploi.

La plupart de ces postes pourront être pourvus par l'arrivée des jeunes de moins de 25 ans sur le marché du travail, l'augmentation de la population active, des personnes qui sont en chômage et l'apport plus grand de certains groupes de travailleurs, tels que les personnes de 55 ans et plus. Même si l'on ne parle pas de pénurie généralisée de main-d'œuvre, les difficultés de recrutement seront de plus en plus présentes dans les secteurs qui ne peuvent

pas offrir des conditions de travail semblables à celles des grandes industries de la région et qui importent de la main-d'œuvre. Pour plusieurs entreprises, cela pourrait constituer un frein à leur croissance.

2.2 Les enjeux pour Emploi-Québec

Plusieurs défis viendront influencer les actions d'Emploi-Québec au cours des prochaines années. Le développement du Nord québécois par le gouvernement du Québec amènera une croissance économique. Dans un contexte où coexistent, la rareté de main-d'œuvre et le chômage, œuvrer à l'amélioration de l'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre est un véritable enjeu pour notre organisation. Par ailleurs, le soutien à la mobilisation pour la solidarité sociale, l'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes et la saine gestion des programmes d'assistance sociale demeurent des enjeux de taille. Enfin, Emploi-Québec devra poursuivre l'adaptation organisationnelle aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne pour assurer la performance et la qualité des services à la clientèle.

2.2.1 La Relance du Plan Nord : une action prioritaire du nouveau gouvernement

Le Plan Nord soutiendra la réalisation de projets en s'appuyant sur des orientations cohérentes qui permettront de répondre, dans l'ensemble, aux principales préoccupations liées à une démarche de développement durable.

Ces orientations sont :

- Assurer l'application d'une approche de développement durable centrée sur les besoins essentiels des communautés locales du territoire visé par le Plan Nord, sur leur identité et sur le patrimoine culturel.
- Appuyer un développement qui respecte la qualité de l'environnement et sa biodiversité, et qui permet un enrichissement collectif sur les plans social et économique.
- Appliquer des approches intégrées d'analyse des divers usages sur le territoire qui s'articulent autour des efforts de réflexion déjà consentis ou en cours, dans le respect des cadres législatifs, des ententes et des conventions ainsi que des efforts de planification en place.

Emploi-Québec appuiera ce vaste projet en assurant le développement de la main-d'œuvre afin de répondre aux besoins tant des individus que des entreprises.

Le plan d'action du Plan Nord en matière de main-d'œuvre visera notamment à :

- Dresser un profil de la main-d'œuvre sur le territoire.
- Mettre en œuvre des projets particuliers pour développer les compétences des travailleurs.
- Planifier des programmes de formation de la main-d'œuvre pour l'enclenchement de projets dans le domaine minier.
- Investir avec les partenaires dans le développement de lieux de formation et l'installation d'équipements adéquats.

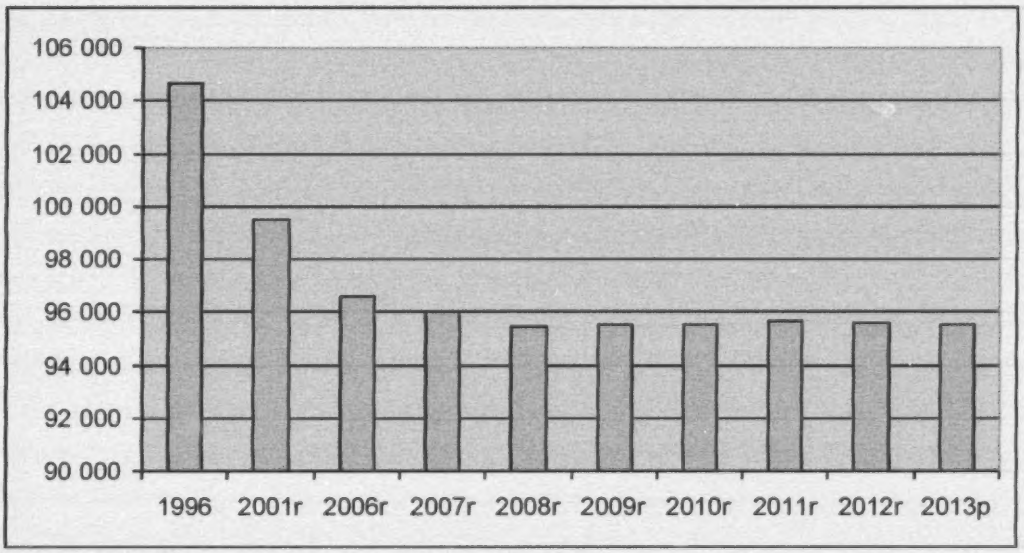
Le Plan Nord donnera lieu à d'imposants mouvements de main-d'œuvre. Comme nous l'avons mentionné précédemment, plusieurs personnes viennent s'établir sur la Côte-Nord actuellement afin d'occuper les emplois qui sont disponibles. Mais on observe aussi un mouvement de la main-d'œuvre des plus petites entreprises vers les plus grandes. Emploi-Québec devra être attentif à ce phénomène et aux difficultés de recrutement qui en découleront.

Afin de relever ce défi de la formation de la main-d'œuvre locale et de l'accueil des travailleurs de l'extérieur, Emploi-Québec et le Conseil régional des partenaires du marché du travail devront compter sur la collaboration de l'ensemble de leurs partenaires du réseau de l'éducation, des entreprises ainsi que des communautés locales.

2.2.2 Les difficultés de recrutement

Sur la Côte-Nord, selon les données de l'Institut de la statistique du Québec, la population est en diminution constante depuis 1996. Par contre, on observe une relative stabilisation depuis 2008.

Graphique 4
Évolution de la population de la Côte-Nord



r = données révisées p = données provisoires
Sources : Institut de la statistique du Québec, Direction des statistiques sociodémographiques; Statistique Canada, Division de la démographie.

Même si le solde migratoire interrégional est devenu positif en 2010-2011 après plusieurs années de solde négatif, il a encore subi une perte en 2011-2012 (-306 personnes) et en 2012-2013 (-417 personnes).

Tableau 4
Solde migratoire interrégional annuel - Côte-Nord
de 2008-2009 à 2012-2013

Année	Entrants	Sortants	Solde
2008-2009	2 188	2 640	-452
2009-2010	2 352	2 665	-313
2010-2011	2 629	2 592	37
2011-2012	2 593	2 899	-306
2012-2013	2 376	2 793	-417

Source : Institut de la statistique du Québec, FIPA-RAMQ.

Seule la MRC de la Minganie présente un solde positif pour la période 2013-2014 avec 264 entrants et 252 sortants. Par ailleurs, les soldes migratoires sont restés négatifs dans tous les groupes d'âge, sauf chez les 25 à 44 ans.

À l'image de l'ensemble du Québec, le vieillissement de la population nord-côtière se poursuit. En 2013, l'âge moyen des Nord-Côtiers était de 41,2 ans, comparativement à 41,3 dans l'ensemble du Québec. En 2001, l'âge moyen était de 36,7 et 38,4 ans pour la Côte-Nord et l'ensemble du Québec respectivement.

Avec la croissance économique anticipée, les besoins en main-d'œuvre vont en grandissant dans la région. Selon les plus récentes prévisions d'Emploi-Québec, il se créera 2 800 nouveaux emplois sur la Côte-Nord et dans le Nord-du-Québec d'ici 2016. En même temps, environ 7 400 travailleurs prendront leur retraite, selon des estimations faites à partir des données de la Régie des rentes du Québec. Ainsi, plus de 10 200 emplois seront à pourvoir dans la région. De plus en plus de professions présenteront des perspectives favorables.

Dans une enquête sur les besoins en main-d'œuvre réalisée par Emploi-Québec Côte-Nord auprès de 1 100 entreprises de cinq employés et plus au cours de l'automne 2011, près de 23,5 % des établissements ont mentionné que des postes étaient demeurés vacants durant plus de quatre mois consécutifs dans leur entreprise au cours des 12 derniers mois avant l'enquête. En tout, 656 postes sont demeurés vacants durant quatre mois ou plus. Les difficultés de recrutement touchent un grand nombre de professions dans à peu près tous les secteurs de l'activité économique, principalement ceux de l'hébergement et de la restauration, les services personnels ainsi que les PME manufacturières.

En 2016, le taux de chômage devrait s'établir autour de 6,0 % selon les prévisions d'Emploi-Québec. C'est donc dire que la région ne devrait pas connaître de pénuries généralisées de main-d'œuvre à moyen terme. Cependant, certains secteurs, notamment les PME manufacturières et les entreprises de services, pourraient connaître d'importantes difficultés de recrutement qui s'apparenteront à des pénuries de main-d'œuvre. La mobilité de la main-d'œuvre vers les secteurs qui peuvent offrir de meilleures conditions de travail explique en grande partie ces difficultés.

Selon les études effectuées par Emploi-Québec, la moitié des emplois disponibles au Québec seront occupés par des jeunes qui arrivent sur le marché du travail. Les chômeurs actuels, les personnes de 65 ans et plus, les personnes qui reviennent sur le marché du travail et les immigrants sont autant de groupes dont l'apport permettra de pourvoir les emplois disponibles.

Au cours des 5 prochaines années, la Côte-Nord pourra compter sur l'arrivée de 5 000 jeunes sur le marché du travail, en plus de l'intégration de 900 chômeurs, et sur l'apport de 1 900 nouvelles personnes actives. Pour les postes restant à pourvoir, elle devra aussi compter sur une participation accrue des personnes moins actives sur le marché du travail, tels les femmes, les travailleurs plus âgés, les personnes handicapées et les autochtones. Le recours à l'immigration sera aussi nécessaire afin de combler les besoins en main-d'œuvre. La participation de ce dernier groupe permettra une hausse du taux d'activité régionale.

La main-d'œuvre féminine

Malgré un certain rattrapage, la participation des femmes au marché du travail se caractérise par un taux d'emploi plus faible que celui des hommes et par la nature précaire des emplois qu'elles occupent. Ainsi, en 2013 le taux d'emploi des femmes de la Côte-Nord demeure inférieur à celui des hommes, soit 54,5 % comparativement à 58,4 %. Les femmes occupent aussi 67 % des emplois à temps partiel.

Tableau 5
La situation des femmes

	Côte-Nord		Québec	
	2012	2013	2012	2013
	Taux d'emploi			
Hommes	58,4	60,1	63,5	63,7
Femmes	54,3	54,5	56,7	56,9
	Salaire hebdomadaire moyen			
Hommes	995,3	1 014,0	878,3	892,4
Femmes	651,2	641,8	692,1	696,8

Source : Statistique Canada.

De plus, selon Statistique Canada, le salaire hebdomadaire moyen des femmes de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec en 2013 ne représentait que 63 % de celui des hommes alors qu'au Québec cette proportion est de 78 %. En 2013, le salaire hebdomadaire moyen de la région est nettement plus élevé comparativement à celui des hommes de l'ensemble du Québec. En revanche, la rémunération des femmes de la Côte-Nord est inférieure à celle des femmes de l'ensemble du Québec.

Les jeunes

Au cours des 10 dernières années, la situation des jeunes sur le marché du travail s'est beaucoup améliorée sur la Côte-Nord. Entre 2003 et 2013, le taux d'emploi des 15 à 24 ans est passé de 37,3 % à 63,3 %. Mais cette amélioration s'est faite aussi par une diminution de 23 % de la population de ce groupe. Au Québec, la population de 15 à 24 ans a augmenté de 2,2 % en dix ans.

Par ailleurs, les jeunes ne constituent pas un groupe homogène. En effet, on observe au sein de ce groupe une grande variation de risque de chômage, notamment en raison du niveau de scolarité. Les jeunes de 15 à 19 ans qui ne fréquentent pas l'école sont ceux qui risquent le plus de connaître des difficultés sur le marché du travail. On retrouve un certain nombre de ces jeunes à l'aide sociale.

Les personnes handicapées

En 2007, l'Office des personnes handicapées du Québec estimait à 7 900 le nombre de personnes de 15 ans et plus qui vivaient avec une incapacité sur la Côte-Nord, soit 10 % de la population. Par ailleurs, leur intégration au marché du travail est limitée. En fait, moins de 40 % des personnes de 15 à 64 ans avec incapacité auraient un emploi. De plus, le revenu total moyen des personnes avec incapacité est nettement inférieur à la moyenne régionale. Le fait d'être une personne handicapée constitue un facteur aggravant du risque de chômage, en particulier lorsqu'il se trouve associé à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables à l'emploi, comme c'est souvent le cas.

Les autochtones

Les autochtones forment un groupe de plus en plus important sur la Côte-Nord. En 2011, Statistique Canada a recensé plus de 9 250 personnes vivant sur les dix réserves de la Côte-Nord, ce qui représente une hausse de 9,4 % depuis 2006. La part de la population autochtone dans la population totale est passée de 8,8 % en 2006 à 9,8 % en 2011.

Tableau 6
Population autochtone

Communautés	Population		
	2011	2006	Var en % 2011/2006
Essipit	268	247	8,5 %
Kawawachikamach	586	569	3,0 %
La Romaine	1 016	926	9,7 %
Lac-John-Matimekosh	561	544	3,1 %
Maliotenam	1 316	1 123	17,2 %
Uashat	1 485	1 190	24,8 %
Mingan	453	407	11,3 %
Natashquan (IRI)	841	810	3,8 %
Pessamit	2 420	2 357	2,7 %
Pakuashipi	312	289	8,0 %
Communautés autochtones - total	**9 258**	**8 462**	**9,4 %**
Population de la région Côte-Nord	**94 766**	**95 911**	**-1,2 %**

Source : Statistique Canada, Recensement de 2011.

Au total, Statistique Canada estimait à 9 025 la population autochtone de 15 ans et plus en 2006. De ce nombre, 53,9 % étaient actifs sur le marché du travail et 38,2 % avaient un emploi. Les autochtones s'intègrent donc peu au marché du travail régional. Dans le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre, il est souhaitable de faire les efforts nécessaires afin d'assurer une meilleure intégration de la main-d'œuvre autochtone dans l'économie régionale.

Les immigrants

L'immigration demeure un phénomène marginal sur la Côte-Nord. Selon les estimations démographiques de Statistique Canada, la région aurait reçu seulement 38 immigrants internationaux en 2012-2013, ce qui représente moins de 0,1 % des nouveaux immigrants internationaux reçus au Québec en 2012.

La Côte-Nord n'est pas une terre de prédilection pour les immigrants qui s'installent au Québec. En ce sens, ils ne constituent pas un groupe de personnes défavorisées sur le marché du travail régional. Cependant, avec le vieillissement de la population et l'augmentation des besoins en main-d'œuvre qui en découle, il serait essentiel de mettre en place les conditions qui favoriseraient l'arrivée de nouveaux immigrants dans la région.

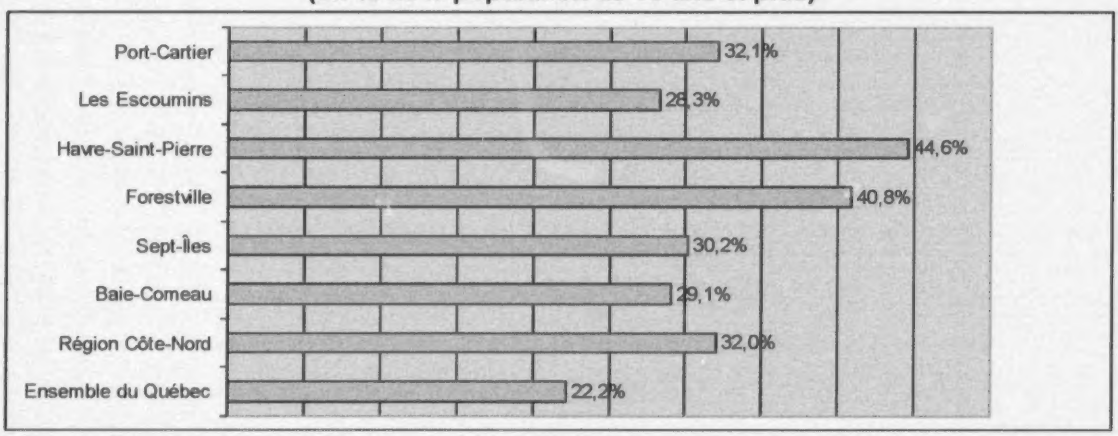
L'enquête de 2011 sur les besoins en main-d'œuvre fait ressortir que ce sont les PME manufacturières et les entreprises des services qui ressentent le plus les difficultés de recrutement sur la Côte-Nord. Il semble que les grandes entreprises s'en sortent mieux. À titre d'exemple, 10 % des entreprises des secteurs des mines et de la première transformation des métaux avaient des postes vacants durant plus de quatre mois, comparativement à près de 30 % dans l'hébergement et la restauration. En plus de perdre leur main-d'œuvre pour les grandes entreprises qui offrent de meilleures conditions de travail, ces entreprises ont de la difficulté à recruter à l'extérieur de la région, comme le font les grandes entreprises.

Cette situation qui s'apparente à des pénuries de main-d'œuvre peut compromettre la croissance. Il est donc urgent d'agir afin d'aider les entreprises à trouver la main-d'œuvre nécessaire et à former celle-ci pour assurer un bon niveau de productivité de l'économie.

2.2.3 L'adéquation formation emploi

Bien que la situation se soit améliorée pour la Côte-Nord depuis 2006, le niveau de scolarité de sa population est malgré tout resté inférieur à celui de l'ensemble du Québec. En 2006 sur la Côte-Nord, 33,8 % de la population de 15 ans et plus n'avait pas de diplôme. Cette proportion est passée à 32,3 % en 2011 comparativement à 22,2 % au Québec. L'écart était encore plus grand dans les extrémités du territoire. Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'à ce moment-là le taux de chômage atteignait 29,2 % pour les personnes sans diplôme à l'est de la région, comparativement à 13,5 % pour l'ensemble de la population de 15 et plus du Québec selon le recensement de 2011.

Graphique 5
Population sans diplôme en 2011
par territoire de centres locaux d'emploi
(en % de la population de 15 ans et plus)



Source : Statistique Canada, *Enquête nationale sur les ménages 2011.*

Parmi les professions pour lesquelles les entreprises ont mentionné des difficultés de recrutement lors de l'enquête sur les besoins de main-d'œuvre réalisée durant l'automne 2011, 70 % exigeaient de posséder un diplôme pour occuper l'emploi. Et parmi ces mêmes professions, près de 65 % n'exigeaient aucune expérience préalable. En fait, la moitié des entreprises ont mentionné le manque de candidats qualifiés comme étant la principale cause de difficultés de recrutement. La hausse du niveau de scolarité est donc en enjeu important sur la Côte-Nord.

La Côte-Nord est un vaste territoire dont les caractéristiques socioéconomiques divergent d'une MRC à l'autre. Cependant, les besoins en main-d'œuvre sont grands et ce sont les Nord-Côtiers qui devraient en premier lieu profiter de la croissance. Pour ce faire, il faut s'assurer qu'ils aient accès à une formation de base de qualité, quel que soit leur lieu de résidence. De plus, il faut diversifier les modes de formation afin de les adapter aux besoins des individus et des entreprises. Enfin, il est nécessaire que la formation corresponde aux besoins réels du marché du travail.

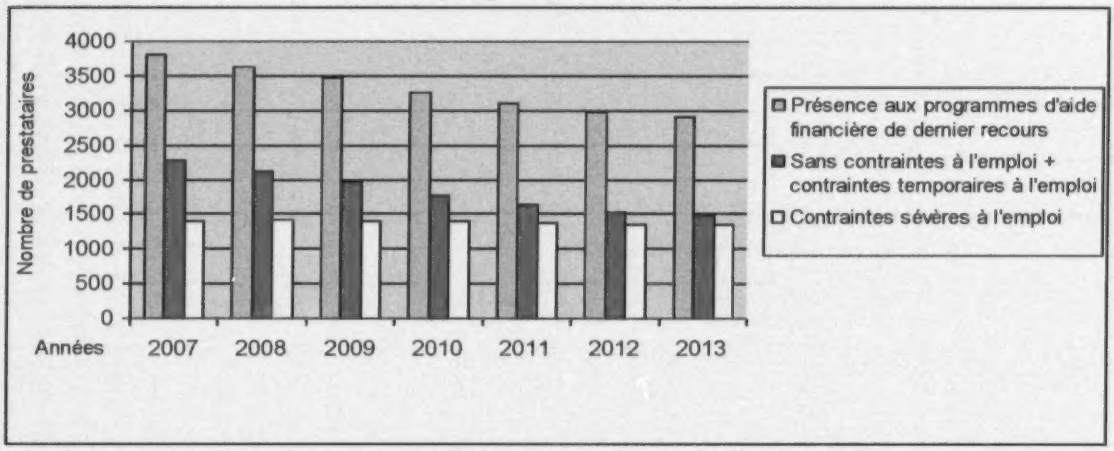
C'est pourquoi l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail est une préoccupation constante pour Emploi-Québec. Au cours de 2012-2013, un plan d'action a été mis en place conjointement avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport afin d'améliorer la situation. Treize pistes d'action ont été retenues, dont sept concernant Emploi-Québec :

- Information dynamique et proactive des citoyens, jeunes et adultes, sur les besoins du marché du travail et sur l'offre de formation permettant d'occuper les emplois disponibles.
- Augmentation de l'offre de stages en entreprise et création d'une banque de stages sur le site Placement en ligne.
- Mise en place d'un guichet unique pour le citoyen en vue de reconnaître ses acquis et ses compétences, et début des travaux entre le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et la Commission des partenaires du marché du travail pour établir des critères de reconnaissance communs.
- Priorisation des besoins de formation professionnelle et technique par la Commission des partenaires du marché du travail.
- Instauration d'une porte d'entrée régionale pour les entreprises en matière de formation et de gestion de leur main-d'œuvre.
- Mobilisation des travailleurs et des entreprises relativement au développement des compétences de la main-d'œuvre en appuyant l'initiative Investissement compétence de la Commission des partenaires du marché du travail.
- Amélioration du soutien à la formation à temps partiel pour les personnes en emploi.

2.2.4 La mobilisation pour l'autonomie économique, l'inclusion sociale et la saine gestion de l'aide financière

Le nombre d'adultes bénéficiant des programmes d'aide financière de dernier recours a fortement diminué sur la Côte-Nord. Entre 2007 et 2013, le recul atteignait 22 %. Pour les personnes aptes au travail bénéficiant du programme d'aide sociale, la baisse était de 33 %.

Graphique 6
Les prestataires au programme d'aide financière de dernier recours (moyenne annuelle)



Malgré ces diminutions, la pauvreté demeure sur la Côte-Nord et il existe des disparités importantes quant au niveau de vie de ses habitants. Par exemple, le niveau d'emploi et de revenu est différent selon que l'on habite la Manicouagan ou le Golfe-du-Saint-Laurent. Parmi les indicateurs relatifs aux disparités, celui de la défavorisation matérielle et sociale de Pampalon et Raymond permet de rendre compte de ces deux dimensions de la pauvreté dans les territoires du Québec. Selon cet indice, c'est surtout au point de vue matériel (emploi, revenu et scolarité) que les territoires de la Côte-Nord sont défavorisés. Sur le plan social, la situation est plus favorable.

Par ailleurs, le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire a établi, dans la Politique de la ruralité 2007-2014, un indice de développement des municipalités utilisant des variables socioéconomiques telles que la variation de la population, l'emploi, le chômage et le revenu. Parmi les 152 municipalités considérées comme dévitalisées au Québec, 10 sont situées sur la Côte-Nord.

Tableau 7
Indice de développement des municipalités dévitalisées de la Côte-Nord

Municipalité	Variation de la population	Emploi	Chômage	Faible revenu	Indice de développement 2006[1]
Longue-Rive	-6,9 %	38,8 %	25,4 %	16,3 %	-8,25 %
Portneuf-sur-Mer	-9,4 %	37,5 %	16,9 %	12,0 %	-6,3 %
Colombier	-8,2 %	39,6 %	28,6 %	9,2 %	-7,6 %
Godbout	10,4 %	33,8 %	21,4 %	20,0 %	-6,5 %
Baie-Trinité	-12,9 %	52,7 %	21,3 %	12,5 %	-5,1 %
Rivière-Saint-Jean	-9,4 %	46,5 %	37,5 %	9,6 %	-10,8 %
Aguanish	-11,7 %	30,4 %	40,0 %	13,1 %	-10,4 %
Gros-Mécatina	-1,2 %	20,6 %	64,1 %	13,3 %	-15,0 %
Saint-Augustin	-4,3 %	47,3 %	31,2 %	n/d	-5,4 %
Bonne-Espérance	-2,1 %	29,9 %	54,4 %	6,5 %	-12,5 %

Source : Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire.

1. Une municipalité est considérée comme dévitalisée si son indice de développement est inférieur à -5.

En général, celles-ci sont caractérisées par un recul et un vieillissement de leur population, un taux de chômage dépassant largement 20 % et un niveau de scolarité et de revenu particulièrement faible. De plus, leur situation financière très précaire rend difficile d'offrir des services de qualité à leurs citoyens.

Emploi-Québec a inscrit au cœur de sa vision organisationnelle que le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail. Au cours de l'année, Emploi-Québec Côte-Nord devra donc s'attaquer à cet enjeu qui est au cœur de sa mission.

2.3 Le contexte organisationnel d'Emploi-Québec

Avec l'amélioration du marché du travail, les bassins de clientèles les plus susceptibles d'être desservis par Emploi-Québec seront en baisse au cours des prochaines années. Entre 2010 et 2014, cette diminution est estimée à 27 % pour l'ensemble du Québec. Même s'il n'existe pas d'estimation pour la Côte-Nord, on peut facilement croire que le recul sera du même ordre.

Du côté des ressources, une diminution est également prévisible, en raison de la poursuite de la politique gouvernementale qui requiert que moins d'une retraite sur deux soit remplacée. En conséquence, les effectifs d'Emploi-Québec pourraient diminuer d'environ 20 % dans l'ensemble du Québec. Notons qu'il est normal que les ressources allouées aux services publics d'emploi diminuent après que des efforts supplémentaires importants eurent été faits pour lutter contre la récession, à mesure que les conditions sur le marché du travail s'améliorent.

Par ailleurs, les problématiques organisationnelles auxquelles faisait face Emploi-Québec avant la récession sont toujours présentes en entravant le rendement du réseau notamment :

- des systèmes informatiques désuets qui soutiennent le réseau;
- une organisation territoriale de la prestation de services qui génère des coûts élevés.

Ainsi, compte tenu des mutations sur le marché du travail et des problématiques mentionnées plus haut, les priorités organisationnelles d'Emploi-Québec au cours des prochaines années seront :

- D'optimiser l'utilisation du panier de services destinés à la population et aux entreprises.
- De repenser et d'optimiser les processus de travail afin d'augmenter le rendement et la productivité.
- D'utiliser les technologies de l'information de façon optimale.
- D'actualiser la structure territoriale d'Emploi-Québec en misant notamment sur le recours aux nouvelles technologies dans le but de faciliter l'accès de la clientèle aux services, d'améliorer la desserte territoriale, d'optimiser l'utilisation des ressources disponibles et de réduire les coûts administratifs.
- De mettre en place de nouveaux modèles de gestion pour faire face aux enjeux de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et de santé organisationnelle.

L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec dans un contexte de réduction de ses ressources tout en améliorant la qualité de ses services constitue donc un défi important à relever au cours des prochaines années.

3. LES ORIENTATIONS 2014-2015 D'EMPLOI-QUÉBEC, LES AXES D'INTERVENTION ET LES STRATÉGIES

L'année 2014-2015 marque le début d'un nouveau cycle de planification pour Emploi-Québec ainsi que pour le Ministère. Le plan stratégique du Ministère aura une durée de quatre ans et c'est également dans cette perspective temporelle que le plan d'action d'Emploi-Québec est élaboré, bien qu'il doive être produit chaque année. Ainsi, les orientations proposées viseront la même période, à moins de changements majeurs de l'environnement interne ou externe nécessitant qu'elles soient modifiées.

Cette partie du plan d'action présente l'essentiel de la planification régionale, à partir des neuf orientations retenues et adoptées par la Commission des partenaires du marché du travail. Ces orientations s'articulent autour de trois grands enjeux nationaux que sont l'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent, l'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, la gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et la mobilisation pour la solidarité sociale et l'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne.

Les orientations et les enjeux proposés ont été établis en considérant l'environnement organisationnel, le contexte du marché du travail, les résultats relatifs à la consultation nationale ainsi que les résultats du chantier de réflexion stratégique sur les services publics d'emploi de demain.

En s'associant à la Commission des partenaires du marché du travail, Emploi-Québec compte sur l'apport de tous les partenaires du marché du travail, afin que les principaux acteurs se mobilisent en faveur de l'emploi.

Également, les diverses stratégies gouvernementales et ententes ministérielles impliquant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale sont prises en compte dans l'élaboration du Plan d'action régional.

LES ORIENTATIONS

Emploi-Québec Côte-Nord structurera ses interventions autour de trois enjeux et neuf grandes orientations, en cohérence avec celles du Plan stratégique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et celles du Plan stratégique de la Commission des partenaires du marché du travail.

ENJEU 1

L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

Dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre et de rareté anticipée de certaines compétences, l'adéquation entre les compétences de la main-d'œuvre et les besoins des entreprises devient un enjeu stratégique pour le marché du travail au Québec. Une bonne adéquation favorise l'innovation et la croissance économique ainsi qu'une meilleure insertion des personnes au marché du travail.

ORIENTATION 1
ACCÉLÉRER L'INSERTION EN EMPLOI DES PERSONNES PRÊTES À INTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Que ce soit en raison de mises à pied, de changements volontaires d'emploi ou de nouvelles entrées sur le marché du travail, chaque année un million d'épisodes de chômage sont et seront enregistrés et représentent ainsi des coûts économiques et sociaux importants.

AXE D'INTERVENTION 1.1

Une information sur le marché du travail facilement accessible et adaptée aux besoins des différents utilisateurs

LES STRATÉGIES

- Recueillir et diffuser l'information sur le marché du travail et les emplois disponibles.
- Assurer une veille active de l'évolution du marché du travail nord-côtier, notamment des secteurs d'activité qui sont les plus à risque.
- Diffuser une information sur le marché du travail de qualité afin d'en accroître l'utilisation par les entreprises, les personnes, les intervenants et les partenaires du marché du travail.
- Améliorer la connaissance et augmenter l'utilisation de l'information sur le marché du travail et du placement auprès de tous les employés des centres locaux d'emploi pour faciliter et maximiser l'insertion rapide en emploi et le recrutement par les entreprises.
- Poursuivre l'intégration des activités de Services Québec, incluant notamment les services en ligne visant l'accompagnement des personnes en recherche d'emploi et les entreprises en recrutement.

AXE D'INTERVENTION 1.2

Des services de placement et de soutien à la recherche d'emploi pour l'insertion en emploi

LES STRATÉGIES

- Offrir des services adaptés aux besoins des personnes qui ont perdu leur emploi, notamment par des activités d'aide au réemploi et des interventions proactives d'aide au placement et adaptées aux besoins.

- Favoriser une plus grande utilisation des outils électroniques en matière de services d'aide à la recherche d'emploi.
- Diffuser une information sur le marché du travail et les bassins de travailleurs disponibles.
- Promouvoir auprès des citoyens et des employeurs l'utilisation des services d'information sur le marché du travail et de placement pour l'insertion rapide en emploi et le recrutement, particulièrement avec l'IMT en ligne et Placement en ligne.

AXE D'INTERVENTION 1.3

L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide ou d'une formation d'appoint

LES STRATÉGIES

- Consolider la démarche client en intervenant promptement auprès des personnes prêtes à travailler qui ont besoin d'une assistance ponctuelle pour trouver un emploi.
- Favoriser l'utilisation des services universels et des mesures de courte durée pour les personnes prêtes à occuper un emploi.
- Soutenir les personnes par de la formation d'appoint lorsque celle-ci a été identifiée comme étant la solution la plus appropriée à son intégration en emploi.
- Soutenir les personnes ayant déjà une formation générale lorsque celles-ci rencontrent des obstacles face au marché du travail en raison d'un manque de compétences pratiques pour une profession ayant des perspectives d'emploi favorables et stratégiques pour la région.
- Mettre en œuvre des solutions diversifiées pour mieux répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée des entreprises tout en respectant le rôle et la mission d'Emploi-Québec.

AXE D'INTERVENTION 1.4

Le soutien à la mobilité intrarégionale et interrégionale de la main-d'œuvre

LES STRATÉGIES

- Mettre en place des moyens de soutien à la mobilité afin d'aider les personnes à obtenir un emploi tout en privilégiant d'abord une mobilité intrarégionale.
- Favoriser la mobilité intrarégionale et interrégionale par une meilleure mobilisation des acteurs socioéconomiques.
- Sensibiliser le personnel d'Emploi-Québec à la possibilité d'aider les clients à intégrer des emplois disponibles dans d'autres régions du Québec.

AXE D'INTERVENTION 1.5

Les mesures de prévention et d'aide aux personnes qui risquent de perdre leur emploi

LES STRATÉGIES

- Soutenir l'accès à la formation, en particulier la formation de base, des personnes en situation de mise à pied temporaire ou à risque de perdre leur emploi

ORIENTATION 2
FAVORISER L'INSERTION EN EMPLOI DES PRESTATAIRES DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE ET DES PERSONNES FAISANT PARTIE DE GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Même si une grande partie des chômeuses et des chômeurs sont relativement autonomes au regard de leur intégration au marché du travail, bon nombre d'entre eux éprouvent des difficultés à intégrer le marché du travail.

AXE D'INTERVENTION 2.1
La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles présentant des obstacles à l'emploi

LES STRATÉGIES
- Renforcer la mise en œuvre d'approches proactives à l'intention des personnes récemment inscrites aux programmes d'assistance sociale, en favorisant tout particulièrement l'accès aux services publics d'emploi.
- Soutenir les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi en mettant en œuvre des actions issues des stratégies visant les clientèles ciblées par Emploi-Québec, notamment les prestataires de l'aide financière de dernier recours, les personnes handicapées, les jeunes, les personnes immigrantes, la main-d'œuvre féminine, les autochtones ainsi que les personnes judiciarisées.
- Repérer et encourager la mise en mouvement des clientèles sous-représentées sur le marché du travail, comme les travailleurs expérimentés et les personnes handicapées. Également, soutenir les personnes handicapées ayant des contraintes sévères à l'emploi qui sont désireuses d'intégrer le marché du travail.
- Collaborer avec les ressources en employabilité, dans une optique de complémentarité des services d'Emploi-Québec, à assurer un accompagnement et un suivi accrus auprès des clientèles éloignées du marché du travail et qui sont en cheminement vers l'emploi, notamment les femmes, les jeunes et les personnes immigrantes, les travailleurs expérimentés, les personnes handicapées, les judiciarisés, les autochtones et les prestataires des programmes d'assistance sociale.
- Soutenir le développement des compétences des clientèles éloignées du marché du travail ou sous-représentées sur le plan de l'emploi, notamment par la participation à des activités de formation ainsi que par des stages en entreprise.
- Faire des efforts particuliers en matière d'alphabétisation, de francisation et de littératie des clientèles adultes ainsi que pour améliorer les compétences de base.

AXE D'INTERVENTION 2.2
Des interventions proactives d'aide au placement adaptées aux besoins des différentes clientèles

LES STRATÉGIES
- Adapter davantage les composantes de l'offre de service de placement et mettre en place des services directs de placement pour certaines clientèles.
- Renforcer l'aide au placement à la suite de la participation à certaines mesures actives.
- Faciliter l'arrimage des entreprises et des chercheurs d'emploi en soutenant notamment l'intégration en emploi des personnes faisant partie des groupes ciblés par Emploi-Québec et celles qui sont sous-représentées sur le marché du travail.

- Assurer un suivi dans le cas de licenciements collectifs.
- Augmenter nos interventions auprès des employeurs afin de faciliter le recrutement des personnes éloignées du marché du travail.

AXE D'INTERVENTION 2.3

L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée

LES STRATÉGIES

- Maximiser l'utilisation des mesures et des services afin de s'assurer d'une intégration en emploi réussie des groupes de personnes sous-représentés ou plus éloignés présentant des obstacles sur le plan de l'emploi (personnes immigrantes, personnes handicapées, travailleurs expérimentés, jeunes).
- Soutenir les entreprises par des activités de formation et d'accompagnement afin de les aider à intégrer et à maintenir en emploi des personnes immigrantes (trousse Diversité+ et le programme PRIIME).
- Collaborer à la mise en œuvre des actions prévues dans la nouvelle *Entente spécifique de régionalisation de l'immigration pour la région de la Côte-Nord* conclue avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.
- Collaborer avec les organismes du milieu afin de faciliter la venue et le maintien en emploi de nouveaux travailleurs.
- Soutenir les entreprises dans le maintien en emploi et l'embauche de personnes expérimentées.
- Soutenir les entreprises afin d'instaurer de façon structurée de la formation en entreprise par le compagnonnage.

ORIENTATION 3

CONTRIBUER À STRUCTURER ET À ADAPTER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES, FAVORISANT AINSI UNE AMÉLIORATION DE LEUR PRODUCTIVITÉ

Emploi-Québec est appelée à accompagner les entreprises qui cherchent à améliorer leur productivité en intervenant par rapport à la dimension liée à sa mission, soit la gestion des ressources humaines. Elle visera ainsi à favoriser la capacité d'adaptation de la main-d'œuvre et des entreprises aux changements, en soutenant notamment la formation, le développement des compétences, la mobilité de la main-d'œuvre et l'amélioration de l'organisation du travail.

AXE D'INTERVENTION 3.1

Les mesures de prévention et d'aide aux entreprises en difficulté

STRATÉGIES

- Soutenir la capacité d'adaptation des entreprises aux changements pour accroître leur productivité, notamment en contribuant au développement de pratiques de gestion des ressources humaines adaptées aux changements du marché du travail.
- Sensibiliser les entreprises aux enjeux du marché du travail, notamment la rareté grandissante de main-d'œuvre, pour une meilleure gestion prévisionnelle de leurs besoins de main-d'œuvre.
- Mettre à la disposition des entreprises des outils présentant « les bonnes pratiques » en matière de gestion des ressources humaines (Meilleures Pratiques d'affaires).

- Faire une veille stratégique, en collaboration avec les autres partenaires du milieu pour repérer les entreprises à risque de connaître des difficultés pouvant conduire à des licenciements massifs ou à une fermeture. Également les entreprises à risque de déplacer des emplois de notre région vers d'autres régions.

AXE D'INTERVENTION 3.2

Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail

LES STRATÉGIES

- Favoriser le développement des entreprises et leurs capacités à être innovantes et productives notamment par des activités en gestion des ressources humaines.
- Renforcer l'utilisation de l'information sur le marché du travail auprès des entreprises.
- Améliorer les échanges en matière d'information sur le marché du travail entre le personnel d'Emploi-Québec dédié au service aux entreprises, les partenaires et les entreprises, afin de soutenir davantage ces dernières dans leur prise de décision en gestion des ressources humaines.
- Diffuser les résultats d'études destinées aux entreprises sur l'état actuel et prévisible du marché du travail ainsi que les enjeux que cela pose en matière de gestion des ressources humaines.
- Participer aux travaux pour recentrer la prestation de services aux entreprises afin de renforcer l'efficience de cette fonction (soutien au processus de recrutement et de rétention de main-d'œuvre, ciblage d'entreprises, interventions structurantes et placement de certaines clientèles).

AXE D'INTERVENTION 3.3

La collaboration aux stratégies sectorielles

LES STRATÉGIES

- Collaborer avec les comités sectoriels de main-d'œuvre ainsi qu'aux travaux des tables régionales de concertation sectorielle afin de contribuer au développement des compétences des travailleurs.
- Collaborer avec les comités sectoriels de main-d'œuvre pour l'implantation des diverses stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences comme outil de diversification des modes d'apprentissage et de formation continue.
- Collaborer à la réalisation des plans d'action des secteurs d'activité économique des créneaux « ingénierie des procédés industriels miniers et métallurgiques » et « ressources, science et technologie marine ».

ORIENTATION 4
PARTICIPER À L'AMÉLIORATION DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le développement des compétences demeure un moyen efficace de faire face aux changements technologiques, mais aussi aux nouvelles réalités du marché du travail. Aussi, la Commission des partenaires du marché du travail accentuera ses interventions pour soutenir les entreprises en vue du développement des compétences de leur main-d'œuvre en emploi, tout en offrant un soutien additionnel à celles qui ouvriront leurs portes aux personnes en marge du marché du travail.

AXE D'INTERVENTION 4.1

La reconnaissance et le développement des compétences de la main-d'œuvre dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration en emploi

LES STRATÉGIES

- Collaborer avec les établissements d'enseignement à l'amélioration et à la diversification des lieux géographiques, de l'offre et des modes de formation afin de rejoindre un plus grand nombre de personnes et d'entreprises.
- Participer aux initiatives de promotion des métiers professionnels et techniques par la diffusion de l'information sur le marché du travail.
- Poursuivre la mise en œuvre des pistes d'action (juin 2011) en matière d'adéquation entre la formation et l'emploi.
- Soutenir par la formation et la qualification les travailleurs dans les emplois saisonniers pendant la basse saison.
- Favoriser l'utilisation des mesures et des programmes de qualification professionnelle.

AXE D'INTERVENTION 4.2

Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi, notamment auprès des travailleurs faiblement qualifiés

LES STRATÉGIES

- Maximiser l'utilisation des programmes et des services en lien avec le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, notamment la qualification professionnelle, le programme d'apprentissage en milieu de travail, la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et la reconnaissance des acquis et des compétences.
- Prioriser les interventions en entreprise répondant aux critères d'adéquation formation-compétences-emploi en intervenant là où il y a des risques de sous-investissement en formation.
- Soutenir l'investissement des entreprises dans le développement et la qualification des travailleurs par une meilleure planification de la formation.
- Susciter l'engagement des entreprises à la formation continue des travailleurs comme un déterminant de la productivité.
- Aider les entreprises à faire face à leurs obligations en matière de qualification réglementée pour l'exercice de certains métiers afin d'assurer la protection des travailleurs et de la population.

ENJEU 2

L'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, la gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et la mobilisation pour la solidarité sociale

La prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours, la gestion rigoureuse des programmes d'aide financière et la mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale constituent des enjeux importants pour Emploi-Québec.

ORIENTATION 5

CONTRIBUER À BRISER LE CYCLE DE LA PAUVRETÉ EN INTERVENANT DANS UNE PERSPECTIVE D'INSERTION EN EMPLOI AUPRÈS DES PERSONNES EN SITUATION DE PAUVRETÉ, TOUT EN ACCORDANT UNE AIDE FINANCIÈRE AUX PERSONNES ADMISES AUX PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE

Le soutien financier aux personnes et aux familles qui n'ont pas de revenus suffisants est au cœur des services de solidarité sociale d'Emploi-Québec. Du même coup, aider les personnes défavorisées sur le plan de l'emploi à acquérir les qualifications requises pour améliorer leur autonomie financière est le meilleur moyen de concilier progrès économique et progrès social. Comme la clientèle de l'aide financière de dernier recours représente un important bassin potentiel de main-d'œuvre, une participation accrue de ces personnes au marché du travail constitue l'une des réponses au problème de la rareté de la main-d'œuvre.

AXE D'INTERVENTION 5.1

Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conformément au cadre législatif et réglementaire

LES STRATÉGIES

- Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies, dans le respect des principes d'équité et de saine gestion des fonds publics.
- Maintenir la qualité du traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours en respectant les délais prescrits.

AXE D'INTERVENTION 5.2

L'aide et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi

LES STRATÉGIES

- Intervenir rapidement et de façon ciblée dès le dépôt de la demande d'aide financière, notamment chez les jeunes de moins de 25 ans pour diminuer, de manière considérable, la durée de présence à l'aide.
- Assurer la qualité de la saisie des données du dossier informatique des prestataires d'une aide financière de dernier recours afin d'optimiser les résultats lors du repérage (SIRAD) de la clientèle pour des activités de mise en mouvement et de cheminement vers l'emploi.
- Promouvoir auprès des prestataires d'une aide financière de dernier recours le cheminement vers l'emploi comme objectif réaliste et avantageux en utilisant les outils disponibles à cet effet, notamment la Simulation de revenus.

AXE D'INTERVENTION 5.3

La saine gestion des fonds publics

LES STRATÉGIES

- Assurer le traitement des dossiers à risque de non-conformité.
- Poursuivre les efforts pour s'assurer d'une gestion rigoureuse et équitable des prestations d'aide de dernier recours (attribution initiale et gestion des dossiers actifs) ainsi que les prestations spéciales.
- Poursuivre nos efforts dans le but d'améliorer l'efficacité des interventions des services publics d'emploi.

- Administrer les fonds publics avec rigueur, équité et efficience.

ORIENTATION 6

SOUTENIR LA MOBILISATION DES MILIEUX EN FAVEUR DE LA SOLIDARITÉ ET DE L'INCLUSION SOCIALE

AXE D'INTERVENTION 6.1

La contribution au Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale

LES STRATÉGIES

- Poursuivre l'ensemble de nos actions visant l'insertion en emploi du plus grand nombre possible de personnes.
- Poursuivre notre collaboration avec la Conférence régionale des élus de la Côte-Nord en lien avec le Plan d'action régional de solidarité et d'inclusion sociale (PARSIS).
- Collaborer à la mobilisation des intervenants régionaux afin de poursuivre la mise en œuvre du PARSIS.
- Participer par nos mesures et nos services aux activités partenariales pour la mise sur pied de projets sociaux et économiques en lien avec la mission d'Emploi-Québec.
- Poursuivre notre participation et assurer un suivi aux travaux des divers comités mis en place pour la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

ENJEU 3

L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne

ORIENTATION 7

POURSUIVRE L'ADAPTATION DE LA PRESTATION DE SERVICES, L'ORGANISATION TERRITORIALE D'EMPLOI-QUÉBEC ET L'AMÉLIORATION DES PROCESSUS DE TRAVAIL

Le marché du travail se transforme progressivement, tout comme les besoins de la clientèle tant celle des individus que celle des entreprises. Soucieuse d'assurer un service de qualité à ses clientèles et consciente de l'importance de s'adapter aux changements du marché du travail, Emploi-Québec continuera d'ajuster et d'optimiser ses services pour répondre à l'évolution des besoins de sa clientèle.

AXE D'INTERVENTION 7.1

Le développement et la mise en œuvre de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines

LES STRATÉGIES

- Poursuivre la mise en œuvre de la démarche de qualité de vie au travail qui vise à mettre la santé des personnes au cœur des préoccupations, dans un contexte où les départs à la retraite ne pourront tous être remplacés.
- Poursuivre la mise à jour de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et ainsi favoriser le transfert des compétences en vue de préparer la relève et aussi le maintien en emploi des personnes expérimentées.

- Poursuivre le développement des compétences de notre personnel et à cet effet :
  - ✓ Organiser des activités de formation et de perfectionnement portant notamment sur l'information sur le marché du travail, les services aux individus, les services aux entreprises, les services de solidarité sociale, les services administratifs et ceux de Services Québec.
  - ✓ Poursuivre les activités de soutien et d'accompagnement (*coaching*) de la part de la direction régionale auprès du personnel des centres locaux d'emploi dans la mise en place et le suivi des programmes, des mesures, des services, des stratégies, de la conformité, de notre reddition de comptes et de la gestion budgétaire.
- Poursuivre l'intégration des services et du personnel de Services Québec à ceux d'Emploi-Québec afin d'améliorer notre prestation de services aux citoyens.

AXE D'INTERVENTION 7.2

L'adaptation de la prestation de services aux besoins de la clientèle, dont la diversification des modes de prestations

LES STRATÉGIES

- Collaborer aux travaux actuellement en cours pour lesquels des comités de travail sont en place ainsi que certains projets pilotes.
- Poursuivre les travaux visant l'adaptation et l'optimisation de la prestation de services afin d'assurer la performance et la qualité des services à la clientèle.
- Fournir une information sur le marché du travail plus accessible et adaptée aux besoins des utilisateurs.
- Diversifier les modes de prestation de services (service à distance, sur Internet, par téléphone, en personne, en visio-guichet) afin d'optimiser l'ensemble de nos services envers la clientèle.

AXE D'INTERVENTION 7.3

La contribution au développement d'un nouveau modèle de présence territoriale en lien avec l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services

LES STRATÉGIES

- Collaborer au déploiement de services en lien avec « l'union des forces » afin d'optimiser la présence gouvernementale sur l'ensemble du territoire nord-côtier et de répondre davantage aux besoins des citoyennes et citoyens ainsi qu'à ceux des employeurs.
- Explorer des scénarios visant l'optimisation de l'organisation territoriale de la prestation de services en région, tout en maintenant un service de proximité pour la clientèle, et appliquer les solutions retenues.

ORIENTATION 8

AGIR AVEC L'ENSEMBLE DES PARTENAIRES POUR UNE OFFRE DE SERVICE ADAPTÉE AUX BESOINS DES CLIENTÈLES ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL

AXE D'INTERVENTION 8.1

Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail

LES STRATÉGIES

- Renforcer la collaboration entre les comités sectoriels de main-d'œuvre et les services aux entreprises en vue d'une intervention intégrée.

- Poursuivre et renforcer les collaborations avec les autres ministères et organismes engagés dans le soutien au développement de la main-d'œuvre et dans la lutte au chômage et à la pauvreté.
- Maintenir notre collaboration avec les autres ministères en région pour la mise en œuvre de diverses stratégies gouvernementales de développement économique et social, incluant le projet du Plan Nord.
- Optimiser le recours aux ressources externes en employabilité afin d'intervenir en complémentarité selon les besoins des diverses clientèles.
- Participer, en collaboration avec nos partenaires du milieu, à la Table d'éducation interordres Côte-Nord ainsi qu'à la Table opérationnelle régionale Éducation Emploi-Québec.
- Collaborer selon notre mission à la mise en œuvre de la stratégie maritime, notamment par une veille efficace des besoins de main-d'œuvre et du développement des compétences qui seront nécessaires pour occuper les emplois à venir.

AXE D'INTERVENTION 8.2

La collaboration des partenaires concernés pour l'appui à la persévérance des participantes et des participants aux mesures actives d'emploi

LES STRATÉGIES

- Associer et faire participer nos partenaires en développement de l'employabilité et ceux des milieux de formation aux travaux visant l'amélioration de la persévérance aux mesures actives d'emploi.

ORIENTATION 9

POURSUIVRE L'AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE DES INTERVENTIONS DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

AXE D'INTERVENTION 9.1

Une veille active de l'évolution du marché du travail et l'intégration adéquate de l'information sur le marché du travail dans les tâches du personnel et dans le processus de prise de décision

LES STRATÉGIES

- Assurer une veille continue de l'évolution du marché du travail nord-côtier afin d'apporter les modifications nécessaires à notre offre de service.
- Produire des contenus en information sur le marché du travail dans une forme et un langage accessibles à tous les utilisateurs afin de mieux orienter leur décision.

AXE D'INTERVENTION 9.2

La mise en place des pistes d'action nationale et régionale identifiées dans le dossier portant sur la persévérance aux mesures actives

LES STRATÉGIES

- Procéder à une analyse approfondie des taux d'abandon et identifier, avec nos partenaires en développement de l'employabilité et ceux des milieux de formation, les pistes d'action et les pratiques gagnantes afin d'agir efficacement à renforcer la persévérance des clientèles à nos mesures.
- Produire un plan d'action, en collaboration avec nos partenaires, afin de mettre en place des mesures visant à augmenter la proportion de personnes qui compléteront leur participation à certaines mesures.

- Faire participer le personnel des centres locaux d'emploi à l'ensemble des travaux visant la persévérance aux mesures actives d'emploi.
- Sensibiliser le personnel des centres locaux d'emploi à l'importance de s'assurer que les personnes qu'il dirige vers une formation générale préalable ont été évaluées selon leurs dispositions et leurs possibilités de réussite.
- Suivre en collaboration avec les partenaires concernés et les centres locaux d'emploi l'évolution des actions mises en place en matière de persévérance ainsi que les résultats obtenus grâce aux actions mises en place.

AXE D'INTERVENTION 9.3
L'amélioration de la gestion par résultats

LES STRATÉGIES
- Améliorer la gestion par résultats en poursuivant les actions visant à mieux rendre compte des résultats des interventions d'Emploi-Québec auprès de sa clientèle et à améliorer sa performance.
- Produire de l'information de gestion pour soutenir la prise de décisions au niveau tant stratégique qu'opérationnel.
- Assurer le maintien de la qualité des services à la clientèle par un suivi attentif des résultats à cet égard, en remplissant les engagements pris dans la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens.
- Produire un plan d'action annuel incluant des indicateurs et des cibles et soutenir les centres locaux d'emploi dans leur programmation des activités axées sur les résultats à atteindre.

AXE D'INTERVENTION 9.4
L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises

LES STRATÉGIES
- Renforcer les liens entre les services aux individus et les services aux entreprises des centres locaux d'emploi afin de permettre à nos clientèles d'intégrer le marché du travail le plus rapidement possible et aux entreprises de pourvoir les postes vacants.
- Mobiliser les équipes des services aux individus et les services aux entreprises autour d'activités conjointes de veille et d'information du marché du travail.

Notons que les axes d'intervention et les stratégies contenues dans le présent plan d'action seront revus et ajustés chaque année afin de tenir compte de l'évolution du marché du travail. Également, les diverses stratégies gouvernementales et ententes ministérielles impliquant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale sont prises en compte dans l'élaboration du plan d'action régional.

4. LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Bien que le plan d'action régional ait été soigneusement élaboré, certains facteurs externes peuvent influencer l'atteinte des résultats prévus et, par conséquent, la réalisation du présent plan d'action régional. Parmi ces facteurs, il pourrait y avoir l'état réel et évolutif du marché du travail au cours de l'année 2014-2015 et la progression des travaux liés aux réflexions actuelles portant sur les services publics de demain. Dans la mesure où ces facteurs sont connus, il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance d'Emploi-Québec au moment de la reddition de comptes.

Les cibles sont établies selon l'information disponible au moment de l'adoption du plan d'action régional en début d'exercice financier. Elles pourraient être modifiées en cours d'année à la suite d'une révision au regard des résultats finaux de l'année antérieure et des budgets réellement disponibles pour l'exercice 2014-2015. Le cas échéant, les objectifs fixés pourraient alors être revus pour tenir compte des ressources allouées.

De plus, au moment de l'adoption du plan d'action régional, l'effectif autorisé et le budget de fonctionnement demeurent à confirmer.

5. LES ANNEXES

Les indicateurs et les cibles de résultats pour 2014-2015

Le tableau suivant présente les indicateurs et les cibles de résultats pour le présent plan d'action régional. À des fins de comparaison, on y indique les cibles de l'année 2013-2014 et les résultats atteints pour les 11 premiers mois de l'exercice financier.

Les indicateurs de résultats du plan d'action	Cibles régionales 2013-2014	Résultats 2013-2014 au 28 février	Cibles régionales 2014-2015
1. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	3703	5157	3646
2. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1796	2471	1753
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants de l'assurance-emploi	2767	3606	2767
4. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	971	1279	990
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	778	930	757
6. Nombre de prestataires des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	363	478	355
7. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	335	284	336
8. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)	58	44	50
9. Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	700	630	756
10. Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours (en jours ouvrables)	10 jours	N/D[2]	10 jours
11. Proportion des demandes d'aide financière de dernier recours traitées dans un délai de 5 jours ouvrables	N/D	N/D	80,0 %
12. Pourcentage de décisions modifiées à la suite d'une demande de révision	21,0 %	N/D	21,0 %

2. N/D = Non disponible.

Répartition du budget du Fonds de développement du marché du travail

Les budgets d'intervention de la région de la Côte-Nord sont répartis en tenant compte des principales clientèles qu'Emploi-Québec doit desservir :

- les prestataires de l'assurance-emploi;
- les prestataires de l'assistance sociale;
- les entreprises.

L'exercice de répartition budgétaire est fait sur la base du budget alloué de la dernière année. Il tient compte de l'historique, des réalisations des trois dernières années et de l'estimation des besoins de chacun des centres locaux d'emploi.

Répartition du budget du FDMT 2014-2015 par centre local d'emploi

Unité administrative	Fonds du Québec $	Compte de l'assurance-emploi $	Total 2014-2015 $	Total 2013-2014 $
Direction régionale	670 100	1 096 000	1 766 100	1 790 300
Les Escoumins	66 200	371 600	437 800	502 800
Forestville	93 000	522 100	615 100	708 300
Baie-Comeau	255 200	1 431 300	1 686 500	1 872 300
Port-Cartier	61 900	347 300	409 200	469 500
Sept-Îles	258 300	1 448 800	1 707 100	1 902 500
Havre-Saint-Pierre	130 100	729 900	860 800	960 800
Total	**1 534 800**	**5 947 000**	**7 481 800**	**8 206 500**

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2014-2015

Emploi Québec